

Arbeitswelt in der politischen Bildung und Weiterbildung

Aktuelle Paradigmen und ein postpandemischer Ausblick

Der Artikel befasst sich mit dem Themenkomplex Arbeitswelt in der non-formalen politischen Bildung und Weiterbildung vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie 2020. Zunächst wird die Perspektivenvielfalt in der non-formalen Arbeitswelt-Vielfalt veranschaulicht. Darauf aufbauend werden die Herausforderungen für eine zeitgemäße arbeitsweltbezogene Bildung und Weiterbildung vorgestellt: Was kann und was muss politische Bildung und Weiterbildung in Zeiten des beschleunigten Arbeitsmarktwan- dels leisten und was sind wegweisende Paradigmen für eine emanzipatorische arbeitsweltbezogene Bildung? Der Artikel schließt mit Impulsen für eine Demokratisierung der eigenen Arbeitswelt. von Ines Pohlkamp

Perspektivenvielfalt Arbeitswelt

In den Auseinandersetzungen mit der Arbeitswelt in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung stehen die Veränderungen, die Analyse und das Verstehen des Zusammenspiels von Ökonomie, Arbeit und Gesellschaft im Vordergrund. In der non-formalen arbeitsweltbezogenen Bildung werden ergänzend zeitgenössische soziale Fragen aufgegriffen, wie beispielsweise Klima, Globalisierung, Geschlechtergerechtigkeit, Partizipation, Empowerment, Armut, Rassismus, Flucht, Migration oder Menschenrechte (vgl. auch Thimmel/Schäfer 2020). Die arbeitsweltbezogene Bildung und Weiterbildung nimmt die Anerkennung der Diversität der Arbeitswelten zur Grundlage, fördert die Reflexion von Subjekt und Gesellschaft, Entwicklung und Fortschritt und vertieft das Interesse an sozialen Fragen. Sie nutzt Themenkomplexe mit Potenzialen der Perspektivenvielfalt. Exemplarisch für solche wirkmächtigen Macht- und Wissenskomplexe im Corona-Jahr 2020 wird das Versprechen „New Work“ skizziert, befasst sich der Beitrag mit der „Fleischindustrie“ und schließt mit dem „Scheitern in der Arbeitsgesellschaft“ ab.

Das Versprechen „New Work“

Der diskursive Ursprung des Begriffs der „New Work“ wird dem österreichisch-amerikanischen Philosophen *Frithjof Bergmann* der 1980er Jahre zugeschrieben. Für ihn ist „New Work“ eine Alternative zur bisherigen Arbeitsorganisation, in der er praktische und philosophische Dimensionen der Arbeit neu akzentuierte. So kritisierte er die offensichtlichen Mängel der kapitalistischen Erwerbsarbeitssysteme, wie beispielsweise Erwerbslosigkeit und Armut, die sinnfreie Arbeit oder die Inkaufnahme von Umweltzerstörung für Arbeitsplätze. Das Konzept des „New Work“ sieht demgegenüber vor, Arbeit sinnvoll zu gestalten, Freiräume zu ermöglichen und Raum für sinnvolles Arbeiten zu implementieren (vgl. Bergmann 1990; Hackl et al. 2017). Heute ist „New Work“ im medialen Diskurs ein Oberbegriff für verschiedene Ansätze der Arbeitsorganisation, die für Modernität, flache Hierarchien, Vertrauensarbeitszeit, Zielorientierung, Flexibilität, Agilität, Individualität, individuelle Arbeitsabläufe, kreative Bürokonzepte, digitalisierte Kommunikation, demokratisches Lernen und Lehren stehen. ¹ Die Konzepte basieren auf einem Sharing

¹ Vgl. für Konzepte der „guten Arbeit“, „Arbeit 4.0“ und „New Work“

von Informationen und Knowhow. Sie stellen häufig die Dezentralität der Arbeitsorganisation in den Mittelpunkt. Für Arbeitnehmer*innen bedeutet dies im Idealfall: hohe Beteiligung, verkürzte Wochenarbeitszeiten, Freiheit für neues Denken, Kreativität, Anerkennung persönlicher Leistungen, kollegiale Teamarbeit in Kommunikation und Zusammenarbeit. In Anlehnung an den Vordenker *Frithjof Bergmann* ist das „Ziel (...) ein Wandel des Verständnisses und der Ausgestaltung von Arbeit in der Praxis“ (Hackl et al. 2017, S. 44).

Allerdings sind das Erleben und die Freude über „New Work“-Konzepte von der Umsetzung im jeweiligen Unternehmen und von der Persönlichkeit, von den Wünschen und bisherigen Erfahrungen der*s Arbeiter*in abhängig. Was für die einen ein Traum ist, kann für andere ein Albtraum sein. Hier lauern neoliberale Ausschließungsmechanismen, denn wer beispielsweise dem Leistungsdruck nicht standhalten kann, läuft Gefahr, das Unternehmen schnell verlassen zu müssen. So berichtet eine Arbeiternehmerin aus der Windenergie, dass sie sich sicher ist, dass sie dem Tempo ihrer Kolleg*innen nicht für weitere zehn Jahre gewachsen ist. Zum Zeitpunkt der Auskunft war sie Anfang 40 und in Leitungsposition. Die Umwidmung der Büros in eine „Co-Working Space Area“ war gerade erfolgt. Ihr eigener Schreibtisch war nun der Schreibtisch aller (Quelle: Eigenrecherche). Darüber hinaus kann der Umgang mit neuen Technologien, wie dem Erlernen neuer Betriebssysteme oder der Nutzung komplexer digitaler Anwendungen im rasanten Tempo zu einem sich Abgehängt-Fühlen führen. Was gestern noch aktuell war, ist kurze Zeit später längst überholt. Außerdem ist von der Dreifachbelastung Arbeit, Familie, Freizeit auszugehen, wobei hier die Hierarchien zwischen Frauen und Männern sich binär-hierarchisch zu Ungunsten der Frauen sortieren. Dass es dabei entgegen dem Ansinnen *Frithjofs Bergmanns* den „New Work“-Konzepten um Profitmaximierung und Marktanteile geht, sollte dabei nicht vergessen werden.

Aus dieser Historie und Gegenwart ergeben sich produktive Auseinandersetzungen für die Praxis der arbeitsweltbezogenen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Themen wie Neoliberalismus, Hierarchien am Arbeitsplatz, betriebliche Mitbestimmung, Utopien eigener Arbeitsplatzgestaltung, Freiheit und Selbstwirksamkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Flexibilität und Privilegien, soziale Ungleichheit und Diskriminierungen können unmittelbare

Folge oder Ergänzungsthemen in der Auseinandersetzung werden. Außerdem können die Teilnehmenden der politischen Bildung zur eigenen Urteilsbildung über „New Work“ aufgefordert werden. Fragen wie „Wie will ich arbeiten?“, „Ist Hausarbeit für mich echte Arbeit?“, „Welche Arbeit ist für mich sinnvoll?“, „Was bedeutet für mich gute Arbeit?“ führen in der Regel zu Austausch und ermöglichen Urteilsfindungen. Erst ein solches motivierendes Weiterdenken mit Hilfe eines offenen Arbeitsbegriffs, die Inklusion der Reproduktionsarbeiten (Haus- und Care-Arbeit), die Infragestellung traditioneller Arbeitsteilungen in Arbeitswelten und Familie oder Thematisierungen von Alternativen ermöglichen lebensweltbezogene Auseinandersetzungen mit „New Work“, mit sich selbst und mit Gesellschaft, Arbeit und Politik.

Die arbeitsweltbezogene Bildung und Weiterbildung nimmt die Anerkennung der Diversität der Arbeitswelten zur Grundlage, fördert die Reflexion von Subjekt und Gesellschaft, Entwicklung und Fortschritt und vertieft das Interesse an sozialen Fragen.

Notizen zur Fleischindustrie

„Notwendige“ gesellschaftliche Arbeitsprozesse, die im Komplex der Diversität der Arbeitswelten im Kapitalismus häufig unsichtbar gemacht werden, sind beispielsweise Erwerbstätigkeiten wie Straßenbau, Pfl egetätigkeiten, Prostitution/Sex-Arbeit, Erntehilfe, Reinigungsservice, Hauswirtschaft oder Hilfsarbeiten in Großküchen oder im Paketservice. Die Corona-Pandemie warf 2020 allerdings ein bemerkenswertes Schlaglicht auf die Fleischverarbeitungsindustrie. Doch wie war es dazu gekommen?

Der Fall der Fleischverarbeitungsindustrie *Tönnies* im Landkreis Gütersloh in Nordrhein-Westfalen erregte im Juni 2020 die öffentliche Aufmerksamkeit. Anlass für eine bundesweite Empörung war ein Covid-19-Ausbruch unter den Arbeitskräften. In diesem Zusammenhang blickten die investigativen Medien auf die beengten Wohn- und Lebensbedingungen der (zumeist osteuropäischen) Mitarbeiter*innen. Vom Mindestlohn wurden noch →

exemplarisch DGB 2014; Hackl et al. 2017; Rump/Eilers 2017; Botthof/Hartmann 2015; Werther/Bruckner 2018.

mehrere hundert Euro für die Unterkunft im Mehrbettzimmer abgezogen. Arbeitsverträge waren häufig gar nicht vorhanden. Wenn gültige Verträge abgeschlossen worden sind, waren die Vertragspartner Subunternehmen. Eine Mitarbeiterin berichtete im Deutschlandfunk anonym von sechs Tagen Arbeit mit zwölf Stunden Schichten und von der Erschöpfung nach der schweren körperlichen Arbeit. Der Covid-19-Ausbruch im Frühsommer 2020 in den westfälischen Fleischindustrien führte deshalb interessanterweise dazu, dass noch 2020 ein Gesetz für verbesserten Arbeitsschutz in der Fleischindustrie verabschiedet wurde.¹² Hier erfolgte eine politische Regulierung von Arbeitsbeziehungen im spezifischen Markt.

Hierarchische Arbeitswelten bieten Einblicke in vergessene gemachte Arbeitsbereiche. Hier existieren Arbeitsverhältnisse ohne soziale Absicherung, ohne Rechts- bzw. Vertragsschutz. Hier sind vielerorts Ausbeutung und neoliberales Lohndumping, entrechtete Arbeitnehmer*innen Alltag.¹³ Politische Folgethemen sind das Verhältnis von Zwang und Arbeit, Arbeitsmigration, Rassismus, Mindestlohn, Frauenerwerbsarbeit, Ausbeutung(-smodelle), Gewerkschaften, Gerechtigkeit, Tiere und Massentierhaltung bis hin zur Auseinandersetzungen mit dem Mensch-Natur/Tier Verhältnis, Teilhabe und gesellschaftspolitische Gestaltung und den Chancen alternativer Agrarökonomie und Nachhaltigkeit. Didaktisch interessant ist der Einsatz subjektiver Arbeitsbiografien und die Zusammenarbeit mit Lohnarbeiter*innen aus den jeweiligen Erwerbsbereichen. Dabei geht es nicht um ein Vorführen der Beschäftigten, sondern um ein Verstehen hierarchischer Arbeitsverhältnisse und ihrer Voraussetzungen.

- 2 Freilich waren die Covid-19-Ausbrüche in mehreren Fleischindustrien vorzufinden. Virolog*innen führten dies auch auf die Arbeit bei geringer Temperatur mit wenig Distanz zurück, wobei zugleich durch die schwere körperliche Arbeit mehr Aerosole in der Luft zu finden sind (vgl. Guenther et al. 2020). Im Fleischbetrieb Tönnies kam es im November 2020 dann wieder zu einer großen Infektionswelle im Werk in Weißenfels in Sachsen-Anhalt (vgl. <https://toennies.de/weissenfels-corona-tests-werden-ausgeweitet>; Zugriff auf diesen und alle weiteren in diesem Beitrag genannten Links: 03.01.2021).
- 3 Von den Tieren, der Tierhaltung sowie den Massentötungen von Nutztieren und den Bedingungen des Tötens und die Ausbeutung von Natur und Umwelt ist hier noch gar nicht gesprochen worden. Hier entstehen ethische Fragestellungen, die über die Arbeitswelt der Fleischindustrie hinausreichen.

Scheitern in der Arbeitsgesellschaft

Das Scheitern ist der Arbeitsgesellschaft immanent. Es ist keine individuell, sondern eine gesellschaftlich begründete Lebenserfahrung. Gerade angesichts der Pandemie wird es als eine Folge des individuellen Umgangs mit der Prekarisierung der Erwerbsarbeit sichtbar, als Folge der Kurzarbeit vieler Beschäftigter, der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen und der Re-Familiarisierung aufgrund der Pandemie. Das Scheitern umfasst beispielsweise die Zunahme binär-hierarchischer Geschlechterungleichheiten, die Erfahrungen von Isolation und Einsamkeit, die Insolvenzen kleiner und mittelständischer Betriebe und die Lebenswirklichkeiten jener, die in der Arbeitsgesellschaft marginalisiert leben. Scheitern in der Arbeitsgesellschaft wird zumeist Einzelnen zu geschrieben. Dies ist eine falsche Interpretation dieser Erfahrungen. Dieses Scheitern ist der neoliberal individualisierte Ausdruck für gesellschaftliches Versagen. Vom Scheitern sind viele betroffen und fast alle kennen die Angst vorm Scheitern. Sie betrifft erwerbslose, freiberufliche Menschen mit wenig Einkommen, Alleinerziehende (vor allem Frauen), Kurzarbeiter*innen ohne Aufstockungen, Rentner*innen ohne Mindesteinkünfte (Altersarmut von Frauen) u. v. a. m.



Wer bin ich? Wer will ich sein? Foto: Ines Pohlkamp

Erfahrungen von Arbeitslosigkeit und Existenzängste sind ein weiterer Marker der kursorischen Beschreibung der Arbeitswelten im Wandel. Die Arbeitsgesellschaft als Leistungsgesellschaft existiert nicht ohne diejenigen, die nicht teilnehmen können. Deshalb befasst sich die kritisch-emanzipatorische arbeitsweltbezogene Bildung mit den Lebensrealitäten der Marginalisierten, Stigmatisierten, der Ausgegrenzten und der Ungehörten. Sie interessiert sich für Alleinerziehende, „Hartz 4-Aufstocker“ und für Wohnungs- und Obdachlose und entindividualisiert ihre

Erfahrungen. Das bedeutet, sie kontextualisiert die Erfahrungen von Abwertung und Diskriminierung für alle Teilnehmer*innen der Bildungsarbeit. Non-formale arbeitsweltbezogene Jugend- und Erwachsenenbildung arbeitet mit marginalisierten Zielgruppen und lädt sie zur Zusammenarbeit und zum Entwickeln gemeinsamer Konzepte ein. Sie macht randständige Perspektiven zum Mainstream und lädt die Teilnehmer*innen zu Empathie und Perspektivenvielfalt ein.

Non-formale arbeitsweltbezogene Jugend- und Erwachsenenbildung arbeitet mit marginalisierten Zielgruppen und lädt sie zur Zusammenarbeit und zum Entwickeln gemeinsamer Konzepte ein.

Dieser kursorische Einblick in eine Diversität der Arbeitswelten zeigt, dass die Anerkennung ihrer Verschiedenheiten, die subjektiven Erfahrungsräume und der multiperspektivische Umgang mit den Inhalten eine notwendige Voraussetzung für eine zukunftsorientierte arbeitsweltbezogene Bildungsarbeit darstellt.

Politisch bilden?! Räume eröffnen

Politische Bildung und Weiterbildung hat den Auftrag, Menschen zum politischen (Nach-)Denken und zur Urteilsfähigkeit zu befähigen (Beutelsbacher Konsens; vgl. auch Eis 2016). In der *Frankfurter Erklärung für eine kritisch-emanzipatorische politische Bildung* (2015) heißt es ergänzend, dass sich politische Bildung den Umbrüchen und Krisen „unserer Zeit“ stellt, Konflikte und Dissens sichtbar macht und um Alternativen streiten soll. Hier knüpfen die folgenden Überlegungen an. Zentrale Herausforderung arbeitsweltbezogener politischer Bildung und Weiterbildung ist, den Menschen im Dickicht der neoliberalen Anforderungen in der Krise Freiräume für Wissen, Austausch, Verstehen, Kritik und gesellschaftliche Gestaltung zu geben. Was gehört demzufolge zu einer reflexiven Praxis der arbeitsweltbezogenen politischen Bildung der Zukunft?

Arbeitsbegriff

Zunächst geht es um eine Dekonstruktion des Begriffs von Arbeit in seinem Verständnis als Lohnarbeit. Ein wei-

ter Arbeitsbegriff ist eine Grundlage für eine breite gesellschaftspolitische Auseinandersetzung. Alternativ sind gezielt eine spezifische Form der Arbeit und ihre Entwicklung (z. B. die Care-Arbeit) zu behandeln, wobei die nicht entlohnten Anteile thematisiert werden müssen. Es gilt, der Eindimensionalität im Verständnis von Arbeit (als Lohnverwerbsarbeit) zu widerstehen und die Versprechungen der neoliberalen Leistungsgesellschaft zu entlarven. Die Basis für diese politische Bildung als professionelle Seminararbeit ist eine fachliche Haltung zur arbeitsweltbezogenen Jugend- und Erwachsenenbildung, die sich wissens- und forschungsbasiert für die Sichtbarkeit der Diversität der Arbeitswelten und für humanitäre Arbeitsverhältnisse einsetzt. Diese politische Bildung erweitert das Verständnis der Arbeitsgesellschaft soziologisch kritisch um Hausarbeit, Care- und Reproduktionsarbeit.

Historizität

Arbeitsweltbezogene politische Bildung und Weiterbildung braucht notwendig die historischen Analysen. Dabei sind der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt, die Grundlagen der kapitalistischen Ökonomie und der Arbeitsbegriff im Nationalsozialismus von Bedeutung, um Beispiele für gegenwartsbezogene historische Perspektiven zu benennen. Didaktisch können hierfür szenische Eingrenzungen, Literatur, Theater, Podcast, Film oder Bilder gewählt und eigene Recherchen initiiert werden. Denkmale, Museen, Betriebe, Start Ups, Fabriken, Büros u. v. a. m. können besucht oder familienbiografische Impulse für die Recherche gegeben werden. Fragen nach der Arbeitsbiografie der Eltern, Großeltern und Urgroßeltern und der darin enthaltenen Botschaften zum Thema Arbeit und Leistung eröffnen nicht selten motivierendes Interesse an neuem Wissen. Historisch-politische Bildung zu Arbeit und Arbeitswelten im Wandel ist damit nicht exklusiv Historiker*innen, Politikwissenschaftler*innen oder Arbeitssoziolog*innen überlassen, sondern kann im interdisziplinären Lernraum dazu führen, dass Kontinuitäten und Diskontinuitäten gemeinsam entdeckt werden können.

Intersektionalität

Politische Bildung und Weiterbildung muss sich intersektional mit den Inhalten und Strukturen der Arbeitswelten auseinandersetzen. Intersektionalität meint die Berücksichtigung und Anerkennung von Diskriminierung, Identität, Subjektkonstruktion und Erfahrung auf der Folie interagierender sozialer Ordnungskategorien und sozialer Platzanweiser (vgl. Crenshaw 1994; Gunda-Werner-Ins- →

titut 2019). Hiermit öffnet sich der Wissenskanon der Politikwissenschaften, Politikdidaktik und Sozialer Arbeit für die Anerkennung der interdependenten Erfahrungen und Diskriminierungen der sozialen Ordnungen von Gender, Migration, Klasse, Ableism, Religion und weiteren Ordnungskategorien. Intersektionalität macht auf Leerstellen in den Auseinandersetzungen um Gewalt und Diskriminierung aufmerksam und eröffnet den Diskurs für die Lebenswelten und Teilhabe mehrfachpositionierter und/oder mehrfachdiskriminierter Personen.

Erst im Zusammenspiel mit den eigenen Erfahrungen und dem eigenen Erkennen von Zusammenhängen macht eine gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit Arbeit, Gesellschaft und Politik Sinn für die Teilnehmenden.

Subjektorientierung

Erst im Zusammenspiel mit den eigenen Erfahrungen und dem eigenen Erkennen von Zusammenhängen macht eine gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit Arbeit, Gesellschaft und Politik Sinn für die Teilnehmenden. Die Subjektorientierung in der arbeitsweltbezogenen Bildung stellt deshalb immer den Menschen mit ihren Interessen in den Mittelpunkt. Obwohl die Sorgen und Ängste der Teilnehmenden nicht individualisiert interpretiert werden, werden die Fragen und Anliegen der einzelnen Persönlichkeiten stets ernst genommen und kontextualisiert. Dazu zählt die Anerkennung der Sozialraum- und Lebensweltorientierung und damit die Anerkennung der soziokulturellen Wertvorstellungen der jeweiligen Teilnehmer*innengruppe.

Respekt und Didaktik

In Aus- und Weiterbildungen werde ich häufig nach Methoden gefragt: „Welche Methoden sind die richtigen in der politischen Bildung?“ Und ich antworte, dass es weniger um die konkreten Methoden geht, die ich nutze, sondern um eine Haltung aus Wissen, Respekt, Didaktik und Offenheit. Denn Methoden sind wie Werkzeuge für

die Gartenarbeit: Ich muss sie kennen, ich muss wissen, wie ich mit ihnen umgehen muss, wie ich mit ihnen arbeite und was ihr Gefahrenpotenzial ist. Die Kenntnis von didaktischen Grundlagen und Methodiken sind die Werkzeuge politischer Bildung. Die Kunst ist, sie an den didaktischen Rahmen und für die Adressat*innen meines Bildungsangebots anzupassen. Das ist eine komplexe und prozessorientierte Aufgabe. Um Perspektivenvielfalt der Inhalte, Partizipation, Offenheit und die Transparenz zu vermitteln, muss ich dabei in der Lage sein, Lern- und Begegnungsräume zu eröffnen und sie fachlich zu rahmen. Hier sind partizipative Ansätze, offene Fragestellungen, Materialvielfalt und die akzeptierende Haltung der Bildner*innen wesentlich. Das respektvolle Setting schützt die Teilnehmenden vor Diskriminierungen, Beleidigungen und Gewalt. Dafür braucht es selbstverständlich eine diskriminierungskritische Haltung der Leitung. Dies schließt das Selbstbewusstsein und Fachlichkeit zur Intervention bei diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen ein.

Interventionen

Politische Bildung und Weiterbildung muss sich für Interventionen einsetzen. Es geht im Kontext der Arbeitswelten um ethische Fragen und um Auseinandersetzungen mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Die aktive Auseinandersetzung durch partizipative Didaktik eröffnet Räume zur Gestaltung. Erst kürzlich fragte ich die digital anwesenden Sozialarbeiter*innen im Rahmen eines Workshops zu Care-Arbeit, wie sie sich ihr eigenes Altern und Altwerden vorstellen und was sie sich wünschen. Würden sie sich von Pflegeroboter*innen ⁴ füttern lassen? Würden sie mit ihnen spielen und würden sie sie vielleicht sogar gerne haben können? Es entstand eine spannende Diskussion um die Ökonomisierung des Sozialen, um die Relevanz und Chancen von automatisierten Systemen und Algorithmen und um die Angst vor Einsamkeit im Alter. Dabei wurde deutlich, dass die Teilnehmenden sich motivieren lassen, diese und ähnliche Fragen mit in ihren Alltag zu nehmen und einige kündigten an, sich für ein würdevolles Altern in ihrem Wohnort einsetzen zu wollen.

4 Ich spreche von Pflegeroboter*innen, weil die software-personifizierte Assistent*innen, Interaktionen und Anrufungen immer binär-geschlechtlich identifizierbar gemacht werden. Robotersysteme und KI nutzen Geschlecht für die Akzeptanz. Beispiele hierfür sind „Alexa“ von Google, „Siri“ von „Apple“ oder der humoide Pflegeroboter*in „Pepper“ von „SoftBank Mobile“, der in der Tagesschau im März 2020 als „Roboter-Dame“ vorgestellt wird (vgl. www.tagesschau.de/inland/pflege-roboter-101.html).

Digitalisierung & vielfältige Settings

Formate des Blended Learning, Seminare im digitalen Format, hybride Angebote der Bildungsarbeit waren in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung bis zum Frühjahr 2020 die Ausnahme. Es galt das Paradigma der Präsenz der Teilnehmenden. Demgegenüber hat der Einsatz von digitalen Werkzeugen innerhalb der Präsenzseminare im letzten Jahrzehnt zunehmend an Bedeutung gewonnen. Diese Anwendungen spielen bis heute eine herausragende Rolle in der Weiterentwicklung der Didaktik politischer Bildung (vgl. dazu die Beiträge auf der digitalen Plattform <https://politischbilden.de>). Beide Entwicklungen nahmen an Fahrt auf und sind heute von Experimentier- und von Innovationslust geprägt. Gleichzeitig schreitet innerhalb der Arbeitsorganisation der politischen Bildung die Nutzung von Clouds, digitalen Team-Meetings, Homeoffice, Nutzung von Projektmanagement-Tools in Bildungsstätten, Vereinen der politischen Bildung oder Akademien und deren Netzwerke in rasanten Schritten voran. Durch Entbürokratisierungsprozesse am Arbeitsplatz und in der Zuwendung von Projektfördersummen als Folge der Covid-19-Pandemie entstanden ungewöhnliche Freiräume, neue Netzwerke und ungewöhnliche Wege der Zusammenarbeit, die ein hohes Potenzial für die Vielfalt der (digitalen, hybriden) Settings freigesetzt hat und neue Zielgruppen und Zusammensetzung der Gruppen erreicht hat.



Politische Bildung will zu Empathie und Perspektivenvielfalt einladen. Foto: Ines Pohlkamp

Neue Zielgruppen

Politische Bildung und Weiterbildung muss sich aufmachen, die Zielgruppen ihrer Praxis neu zu bestimmen, sie kennenzulernen und sie zur Mitgestaltung einzuladen. Dies setzt voraus, dass sich die bisherigen Akteur*innen

der politischen Bildung und Weiterbildung an neue Orte wagen, wo noch nie oder kaum politische Bildung gedacht oder umgesetzt wurde, wie z. B. in schulischen Ausbildungen, in Unternehmen oder auch an Orten wie Cinematheken, Stadtbibliotheken, Theater oder im öffentlichen Raum. Es bedarf neuer Räume für die Verschiedenheit der Formate politischer Bildung mit neuen Akteur*innen als Bildner*innen und Teilnehmer*innen.

Diversität der Referent*innen

In der politischen Bildung und Weiterbildung herrscht ein Mangel an Diversität der Fachkräfte. Die Referent*innen politischer Bildung und Weiterbildung sind in der Regel akademisch ausgebildet. Viele sind mehrheitlich weiß positioniert und bringen überdurchschnittlich deutlich Botschaften und Gelerntes aus der Mittelschicht ein. Nur wenige Akteur*innen weisen eine wahrnehmbare Beeinträchtigung aus. Die politische Bildung und Weiterbildung der Zukunft muss die Diversität der Fachkräfte fördern. Deshalb müssen neue Referent*innen für das Feld der politischen Bildung und Weiterbildung gewonnen werden. Sie müssen die Chance auf verschiedene Zugänge zur Arbeitswelt der politischen Bildung erhalten. Dabei gilt es, ihnen einen verlässlichen Rahmen, eine fundierte Professionalität, diskriminierungssensible Räume und sichere Arbeitsplätze zu bieten. Dabei muss auch über eine Öffnung der politischen Bildung für Arbeitnehmer*innen, Bildungsarbeiter*innen aus verschiedenen Arbeitswelten implementiert werden. Es braucht Erfahrungen aus dem Handwerk, aus der Agrarwirtschaft, aus der Industrie, Erfahrungen von Start-Up Beschäftigten, Care-Arbeiter*innen, um politische Bildung für alle lebensweltlich zu gestalten. Hierfür muss über eine Freistellung der Arbeitnehmer*innen für Bildungsarbeit jenseits der gewerkschaftlichen politischen Bildung nachgedacht werden.

Bewegung und Bedarfe non-formaler politischer Bildung

Die non-formale politische Jugend- und Erwachsenenbildung erwachte aus der Schockstarre des ersten Lockdowns im Frühsommer 2020 vielerorts nur langsam. Doch dann veränderten viele Jugendarbeits- und Jugendbildungsträger, Akademien und Bildungsstätten ihre Arbeitsformen und Angebote in einem rasanten Tempo. Hier ist ein interessanter und bemerkenswerter Prozess innerhalb der politischen Bildung in Gang gesetzt worden. Vor dem Hintergrund dieses Engagements werden deshalb zentrale Bedarfe für eine nachhaltige strukturelle Veränderung →

der non-formalen politischen Bildung und Weiterbildung aufgezeigt. Die Anregungen zielen auf die Anerkennung der Profession ab, um damit nicht zuletzt den Radius für emanzipatorische Denkräume und gesellschaftliche Interventionen zu erweitern.



Anerkennung von Diversität als Grundlage politischer Bildung
Foto: Ines Pohlkamp

- Absicherung der heterogenen, non-formalen Bildungslandschaft in und nach der Krise;
- Aufwertung und Anerkennung der formalen und der non-formalen außerschulischen politischen Kinder- und Jugendbildung, Erwachsenen- und Weiterbildung durch eigenständige Strukturförderprogramme;
- Fortsetzung einer Professionalisierungsdebatte für den Bereich außerschulischer non-formaler politischer Bildung (vgl. Becker 2013);
- Förderstrukturen für Themen politischer Bildung und sozialer Fragen, d. h. ohne eine Instrumentalisierung der politischen Bildung für soziale Probleme (wie z. B. Extremismusprävention);
- Ausbau akademischer Ausbildungen zu Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung;
- „Quereinstieg“ / berufsbegleitende Weiterbildung oder Studium für die hauptamtliche Arbeit in der politischen Bildung und Weiterbildung ohne Universitäts- oder Hochschulabschluss;
- Faire Honorare für die Freiberufler*innen der non-formalen politischen Bildung und Weiterbildung einschließlich der Absicherung der Freiberufler*innen durch den Zugang zu einer eigenen Sozialkasse;
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der politischen Bildung und Weiterbildung für angestellte Bildner*innen (z. B. unbefristete Verträge, höhere

Lohneingruppierungen, Sabbatjahre/Auszeiten);

- Veränderung der eigenen Arbeitswelten innerhalb der politischen Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung: weg von hierarchischen Arbeitswelten der Träger von Jugendarbeit/-bildung, Bildungsstätten und Akademien hin zu mehr genossenschaftlichem, demokratischem Bildungsmanagement;
- Entwicklung demokratischer Vertretungs- und Verbandsarbeit und die Implementierung einer statusdiversen Interessensvertretung für non-formale politische Bildung, in der beispielsweise die Rolle der Freiberufler*innen anerkannt und arbeitsrechtlich geschützt wird;

Non-formale politische Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung kann mit ihren heterogenen Arbeitsfeldern demokratische Räume für gesellschaftliche Gestaltung bieten und somit in vielen Lebensbereichen eine Vorbildfunktion einnehmen.

- Wissens-Netzwerke als Foren für die Theorie-Praxis-Entwicklung politischer Bildung und Förderung der Gestaltung eines politischen Alltags schaffen: Nach den Ideen der *Transferstelle politische Bildung* (<https://transfer-politische-bildung.de>) oder den „Partnerschaften für Demokratie“ (im Bundesförderprogramm „Demokratie leben!“ des BMFSFJ) sind mehrere regionale, freie Transferstellen für das Wirken in die lokale Politik und in das lokale zivilgesellschaftliche Engagement aufzubauen und strukturell zu fördern. Dabei geht es um einen Theorie-Praxis-Transfer und um die Förderung demokratischer Praxis politischer Interventionen im sozialen Nahraum.
- Der Wissenskanon der politischen Bildung muss um inter- und transdisziplinäre Praxis und Theorien erweitert werden. Dazu zählt die Bezugnahme auf postkoloniale und geschlechtergerechte Theorien. Hierfür ist eine enge Verzahnung von Wissenschaft, Forschung und Praxis wünschenswert.

Non-formale politische Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung kann mit ihren heterogenen Arbeitsfeldern demokratische Räume für gesellschaftliche Gestaltung bieten und somit in vielen Lebensbereichen eine Vorbildfunktion einnehmen. Da die politische Kinder-, Jugend- und Erwachsenenbildung selbst ein Ausdruck gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse ist, muss sie anerkennen, dass eine ihrer zentralen Aufgaben ist, die Produktion von Ausschlüssen und die Ungleichbehandlung in der Gesellschaft offen zu thematisieren. Die eigene Arbeitswelt zu demokratisieren, wäre ein Schritt in die richtige Richtung für eine postpandemische Bildung und Weiterbildung der Zukunft.

AUSSERSCHULISCHE BILDUNG 1/2021

Zur Autorin



Dr.in Ines Pohlkamp ist Bildungsreferent*in in der Bildungsstätte Bredbeck (www.bredbeck.de), Mitglied der Fachgruppe Arbeits- und Lebensperspektive im ADB und in der Kommission Geschlechterreflektierte Bildung. Sie ist Referent*in für intersektionale Bildung, Social Justice und diversitätssensible Geschlechterpädagogik sowie Supervisorin.

www.inespohlkamp.de
info@inespohlkamp.de

Foto: www.ninahoeffken.de

Literatur

Becker, Helle (2013): Wir Kellerkinder? Zur Geschichte der Profession „Politische Bildung“ in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung. In: Hufer, Klaus-Peter / Richter, Dagmar (Hrsg.): Politische Bildung als Profession. Verständnisse und Forschungen. Bonn: bpb, S. 49–63

Bergmann, Frithjof (1990): Neue Arbeit (New Work). Das Konzept und seine Umsetzung in der Praxis. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. Bonn: Dietz Verlag J.H.W. Nachf, S. 71–80

Botthof, Alfons / Hartmann, Ernst Andreas (Hrsg.) (2015): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Berlin/Heidelberg: Springer

Crenshaw, Kimberlé (1994): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women on Color. In: Albertson Fineman, Martha / Mykitiuk, Roxanne (Eds.): The Public Nature of Private Violence. New York: Routledge, pp. 93–118

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (Hrsg.) (2014): Gute Bildung für gute Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe. Bildungspolitische Beschlüsse des DGB 2011–2014. Berlin: DGB

Eis, Andreas (2016): Vom Beutelsbacher Konsens zur „Frankfurter Erklärung: Für eine kritisch-emanzipatorische Politische Bildung“? In: Widmaier, Benedikt / Zorn, Peter (Hrsg.): Brauchen wir den Beutelsbacher Konsens? Eine Debatte der politischen Bildung. Bonn: bpb, S. 131–139

Frankfurter Erklärung. Für eine kritisch-emanzipatorische Politische Bildung (2015); <https://sozarb.h-da.de/politische-jugendbildung/frankfurter-erklaerung>

Guenther, Thomas et al. (2020): Investigation of a superspreading event preceding the largest meat processing plant-related SARS-Coronavirus 2 outbreak in Germany (July 17, 2020); <https://ssrn.com/abstract=3654517>

Gunda-Werner-Institut (Hrsg.) (2019): „Reach Everyone on the Planet...“ – Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität. Texte von und für Kimberlé Crenshaw. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung

Hackl, Benedikt / Wagner, Marc / Attmer, Lars / Baumann, Dominik (2017): New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt. Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien. Wiesbaden: Springer Gabler

Rump, Jutta / Eilers, Silke (Hrsg.) (2017): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR. Berlin/Heidelberg: Springer

Thimmel, Andreas / Schäfer, Stefan (2020): Politische Bildung und Soziale Arbeit; <https://profession-politischebildung.de/grundlagen/soziale-arbeit>

Werther, Simon / Bruckner, Laura (Hrsg.) (2018): Arbeit 4.0 aktiv gestalten. Die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung. Berlin/Heidelberg: Springer